

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SPBU PERTAMINA PASTI PAS**

(Study Kasus Di SPBU Pertamina Pasti Pas “AYODYA” di Purwodadi)



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh:

SIPTO YULIANTO
B 100 060 060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:
**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SPBU PERTAMINA PASTI PAS (Study Kasus di SPBU Pertamina
Pasti Pas “AYODYA” di Purwodadi)**

Yang ditulis oleh:

SIPTO YULIANTO
B 100 060 060

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, 15 Maret 2014

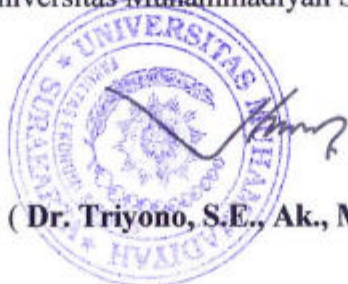
Pembimbing

(Drs. Sudjadi, MM.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E., Ak., M.Si.)

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SPBU PERTAMINA PASTI PAS
(Study Kasus Di SPBU Pertamina Pasti Pas “AYODYA” di Purwodadi)**

**Oleh:
Sipto Yulianto**

ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SPBU Pertamina Pasti Pas Di Ayodya Purwodadi, untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat absensi dan tingkat pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SPBU Pertamina Pasti Pas Di Ayodya Purwodadi, untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh antara tingkat absensi dan pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja operasional PT. SPBU Pertamina Pasti Pas Di Ayodya Purwodadi. Hipotesis penelitian ini adalah Diduga bahwa tingkat absensi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diduga bahwa tingkat absensi dari pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan, diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini sebesar 25 orang karyawan dari bagian produksi yang mempunyai pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Sampel dari penelitian ini sebesar 25 responden. Alat analisis yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas dan autokorelasi, serta persamaan regresi berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara individu maupun serentak, sedangkan yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Sehingga dari hasil tersebut bisa membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Dari penelitian terdahulu maupun penelitian ini hasilnya semua sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan walaupun terdapat beberapa perbedaan yaitu banyak sedikitnya sampel yang diambil dan besar kecilnya skala penelitian.

Kata kunci: *tingkat absensi, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja tinggi sangat diperlukan oleh semua pihak yaitu : perusahaan, lembaga swasta dan pemerintah. Hal ini disebabkan peran serta tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, dimana produktivitas kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki. Tenaga kerja yang jumlahnya besar harus dapat diubah menjadi asset yang bermanfaat bagi perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu kearah tujuan yang dicapai pada perusahaan secara efektif dan efisien untuk berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya tetapi masalah tenaga kerja atau kepegawaian ada hambatan.

Pengaruh masalah kepegawaian yang ada, diantara tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah. Disamping itu perusahaan harus memikirkan pula tingkat absensi, karena akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam suatu perusahaan apabila tingkat perputaran dan tingkat absensi tinggi, dengan perkataan lain seringkali karyawan untuk terlambat dan tidak masuk kerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, sehingga sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Secara umum setiap perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha dan selalu meningkatkan produktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih bila tingkat absensi karyawan rendah dan tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang itu rendah. Sebaliknya, tingkat absensi yang rendah

menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang tinggi. Oleh karena itu meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan perusahaan. Tujuan dari pengembangan yaitu untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang maksimal.

Demikian penjelasan bahwa tingkat absensi dan pengalaman kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi produktivitas perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis mengambil judul: "PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SPBU PERTAMINA PASTI PAS DI AYODYA PURWODADI"

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Pertamina Pasti Pas "AYODYA" di Purwodadi.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya antara tingkat absensi dan pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan di SPBU Pertamina Pasti Pas "AYODYA" di Purwodadi.
3. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh tingkat absensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Pertamina Pasti Pas "AYODYA" di Purwodadi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Manullang, 2005: 5) definisi manajemen adalah seni dan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam suatu organisasi yang melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut (Handoko, 2001: 54) ada enam tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
- b. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien.
- c. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- d. Mengembangkan informasi-informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
- e. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
- f. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana penarikan dan seleksi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planing*) Yaitu proses menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*). Setelah apa yang dilakukan telah diputuskan, maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan, maka manajemen personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Pengarahan (*Direkting*). Setelah fungsi perencanaan dan fungsi pengorganisasian ada, maka fungsi selanjutnya adalah mengusahakan agar karyawan mau melaksanakan pekerjaannya tersebut.
- d. Pengawasan (*Controlling*). Pengawasan adalah suatu fungsi dari manajemen personalia untuk mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan.

2. Tingkat Absensi

Salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan produktivitas adalah faktor semangat dan gairah kerja yang tinggi. Faktor tersebut dapat dicapai apabila para pekerja mempunyai moral tinggi. Menurut

Alex S. Nitisemito (1982), semangat dan gairah kerja adalah: "Semangat kerja berarti melakukan pekerjaan secara cepat dan lebih baik. Sedangkan pengertian gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Menurut Alex S. Nitisemito (1982), beberapa hal yang bisa dijadikan petunjuk adanya penurunan mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja, antara lain:

- a. Turunnya tingkat produktivitas kerja.
- b. Tingkat frekuensi absensi yang naik.
- c. Tingkat kerusakan yang ditimbulkan karyawan naik.
- d. Tingkat perpidahan pekerja yang tinggi.
- e. Terjadinya pemogokan di kalangan pekerja.

Apabila seseorang karyawan tidak hadir di tempat kerja, ia dikatakan absen. Karyawan yang tidak masuk kerja dapat disebabkan oleh macam-macam alasan, misalnya: izin untuk keperluan keluarga, cuti sakit, cuti hamil baik wanita atau yang lain tanpa alasan yang jelas. Banyaknya karyawan pada perusahaan yang tidak masuk kerja akan mencerminkan moral kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang selama waktu tertentu dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari karyawan bekerja} + \text{hari karyawan tidak bekerja}}$$

Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan, meskipun karyawan tersebut tidak dibayar pada waktu tidak masuk kerja. Rendahnya prestasi kerja yang menyebabkan target produksi perusahaan tidak terpenuhi disebabkan karena tingkat absensi yang tinggi dan tingkat keterlambatan yang tinggi pula. Untuk itu pihak perusahaan khususnya para manajer harus mempunyai inisiatif untuk mendisiplinkan baik dirinya sendiri maupun karyawannya. Sehingga tujuan yang telah ditentukan perusahaan dapat tercapai.

Masalah absensi merupakan salah satu bagian dari masalah personalia, karena dalam kepegawaian masalah absensi merupakan masalah yang

memerlukan perhatian, dengan absensi para pekerja akan mengakibatkan berkurangnya hari kerja total. Tingkat absensi yang semakin besar dengan kata lain makin banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai tujuan. Cara-cara yang bisa dilakukan untuk menganalisa adalah sebagai berikut (Sondang P. Siagian, 1986) :

- a. Mencatat nama karyawan yang absen. Dengan mempunyai catatan nama-nama yang sering absen, perusahaan mempunyai dasar untuk melakukan tindakan kedisiplinan.
- b. Mencatat ketidakhadiran karyawan.
- c. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen.
- d. Memperhatikan kondisi dan lingkungan kerja.
- e. Memperhatikan hari-hari dimana karyawan sering tidak masuk kerja

3. Pengalaman Kerja

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memiliki tenaga yang sudah berpengalaman. "Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman" (Alex S. Nitisemito, 1992).

Pengalaman kerja pada hakekatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang telah dialami dalam bekerja, sehingga apa yang dialami telah dikuasai. Pengalaman kerja sekarang dikaitkan dengan masa kerja, semakin lama bekerja, semakin berpengaruhlah dia. Seseorang akan mempunyai kecakupan atas bidang yang pernah dilakukan, karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan formal dimana seseorang secara sadar belajar sehingga ia akan mempunyai percakapan praktis serta terampil dalam bekerja.

Dengan pengalaman kerja tersebut maka perusahaan tersebut tidak perlu lagi melaksanakan training atau bila training perlu hanya sekedar saja.ada juga perusahaan yang menyeleksi pengalaman seorang pelamar sebagai suatu yang penting,sebab dapat diterimanya orang-orang yang berpengalaman dapat ditemukan ide-ide baru bagi perusahaan yang memerlukannya.

Semakin tinggi tingkat pengalaman kerja pengusaha dibidang kerja tersebut akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini didukung oleh hasil study Peter.E Bruce yang menyatakan bahwa "pengalaman kerja akan semakin meningkatkan produktivitas kerja" (Bambang Tri Cahyono "Manajemen Industri Kecil" Liberty, Yogyakarta 1983)

4. Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan gabungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja persatuan waktu (per jam orang) dan peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Menurut (Heizer dan Barry Render, 2005: 18) pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan sederhana yaitu:

- a. Produktivitas faktor tunggal menggambarkan perbandingan satu sumber daya (*input*) terhadap barang dan jasa yang dihasilkan (*output*)
- b. Produktivitas multi faktor menggambarkan perbandingan banyak atau seluruh sumber daya (*input*) terhadap barang dan jasa yang dihasilkan (*output*).

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di SPBU Pertamina Pasti Pas "AYODYA" di Purwodadi, yang berjumlah 25 orang. Untuk menentukan sampel penelitian disini penulis menggunakan metode sampel jenuh atau teknik sensus, artinya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Berarti sampel penelitian ini diambil sebanyak 25 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode observasi dan angket Dengan menggunakan skala Likert jenjang empat untuk menghilangkan pengumpulan jawaban tengah, dengan kriteria :

1 = sangat setuju (SS)

2 = setuju (S)

3 = tidak setuju (TS)

4 = sangat tidak setuju (STS)

C. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t dan uji R^2).

D. Analisis Data dan Pembahasan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner, karakteristik responden menurut usia diketahui jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 35-50 tahun yaitu sebesar 64%, diikuti responden dengan usia kurang dari 35 tahun sebesar 32%, kemudian usia responden berusia lebih dari 50 tahun 4%, sedangkan menurut jenis kelamin diketahui paling banyak adalah laki-laki sebanyak 23 responden (92%) dan responden perempuan sebanyak 3 orang atau 7%. Menurut pendidikan diketahui berpendidikan SUP sebanyak 18 responden (72%), diikuti responden dengan pendidikan SLTP sebanyak 5 responden (20%), dan responden dengan pendidikan S 1 sebanyak 2 responden (8%). Sedangkan berdasarkan masa kerja diketahui responden paling banyak adalah yang telah memiliki masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebesar 44%, diikuti responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebesar 36%, kemudian responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun 16% dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 4%.

Setelah dilakukan analisis diketahui bahwa semua sebaran data penelitian telah memenuhi uji asumsi klasik kemudian dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Regresi Linier Berganda

		Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	Sign.
Konstanta		12,095	1,927		
Absensi		-0,260	0,079	-3,290	0,003
Pengalaman		0,539	0,097	5,577	0,000
R	0,785				
R-Squared	0,616				
Adj. R-Squared	0,581				
F-Hitung	17,609				
Probabilitas F	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 12.0 dapat dilihat pada tabel IV. 13 di atas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,095 - 0,260 X_1 + 0,539 X_2 + e$$

(0,003)** (0,000)**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 12,095, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel tingkat absensi dan pengalaman kerja konstan, maka menunjuka produktivitas kerja karyawan yang positif.
- Koefisien regresi variabel absensi -0,260 bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa absensi mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas. Artinya jika tingkat absensi semakin turun, maka mengakibatkan produktivitas meningkat.
- Koefisien regresi variabel pengalaman terhadap produktivitas sebesar 0,539 bernilai positif, Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman

berpengaruh positif terhadap produktivitas, artinya semakin tinggi pengalaman akan semakin meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel absensi diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -3,290 lebih besar dari t tabel -1,960 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel absensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Masalah absensi merupakan salah satu bagian dari masalah personalia, karena dalam kepegawaian masalah absensi merupakan masalah yang memerlukan perhatian, dengan absensi para pekerja akan mengakibatkan berkurangnya hari kerja total. Tingkat absensi yang semakin besar dengan kata lain makin banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh negatif, artinya semakin besar tingkat absensi karyawan akan semakin mengurangi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukan untuk variabel pengalaman diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,577 lebih besar dari t tabel 1,960 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti H_0 ditolak, yang artinya variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pengalaman yang terjadi pada setiap karyawan akan mengakibatkan kemahiran dan ketangkasan yang terasa setiap hari dan keterampilan yang dimiliki akan berkembang sehingga dalam mengemban tanggung jawab perusahaan akan mengalami suatu keberhasilan dan prestasi kerja, akan tetapi tidak menutup kemungkinan terjadi kegagalan. Semakin banyak pengalaman yang mereka peroleh dari gambaran di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian pengalaman kerja yaitu: kemampuan atas segala sesuatu hal yang telah diperoleh dan dimiliki oleh para karyawan melalui aktivitas jasmani maupun rohani yang biasanya ditunjukkan dalam masa kerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik pengalaman kerja karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uji F diketahui nilai F hitung sebesar 17,609 ($17,609 > 3,44$) dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti variabel absensi dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain semakin rendah absensi dan semakin tinggi pengalaman kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan di SPBU Pertamina Pasti Pas di Ayodya Purwodadi. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "Diduga bahwa ada pengaruh positif antara tingkat absensi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan", dapat diterima.

Hasil perhitungan untuk nilai R² dengan bantuan program SPSS 12.0, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R² sebesar 0,616. Hal ini berarti 61,6% variasi perubahan produktivitas dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor absensi, pengalaman. Sementara sisanya sebesar 38,4% produktivitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa absensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan "Diduga bahwa ada pengaruh positif antara tingkat absensi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan", terbukti kebenarannya.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa absensi, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,759 yang lebih besar dari nilai koefisien Beta variabel absensi

(0,448). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Berarti hipotesis kedua yang menyatakan "Diduga bahwa tingkat Absensi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan", terbukti kebenarannya.", tidak terbukti

F. Keterbatasan

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena penelitian ini hanya dibatasi pada SPBU Ayodya Purwodadi. Hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada SPBU lain.
2. Keterbatasan yang melekat pada metode survey yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya dan kemungkinan respon bias dari responden.

G. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada SPBU Ayodya Purwodadi saja, tetapi dapat memperluas sampel pada instansi yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bambang Tri Cahyono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IPWL Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Manulang. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.